

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Profesi akuntan publik diperlukan untuk dapat memberikan pendapat atas kewajiban laporan keuangan agar laporan keuangan tersebut tidak memberikan informasi yang menyesatkan kepada masyarakat dan pemakainya. Masyarakat dan pemakai laporan keuangan mengharapkan agar auditor dapat memberikan jaminan mutlak (*absolute assurance*) mengenai hasil akhir proses audit yaitu laporan auditor.

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan adalah dengan menentukan besarnya tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Disamping komitmen organisasional juga perlu adanya orientasi profesional yang mendasari timbulnya komitmen profesional yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Para profesional merasa lebih senang mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka juga lebih ingin untuk mentaati

norma, aturan, dan kode etik profesi akuntan dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempunyai kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Profesi akuntan merupakan pilihan karier yang menarik seperti akuntan publik. Profesi ini merupakan profesi yang memberikan penghasilan yang memadai, sehingga kepuasan yang didapat akan lebih bagus jika diberikan penghargaan intrinsik. Akuntan akan bekerja lebih baik jika mereka memiliki motivasi intrinsik, karena semangat dibangkitkan oleh tugas yang mereka tangani dan perasaan positif terhadap tugas tersebut.

Penelitian mengenai komitmen organisasional, komitmen profesional dan kepuasan kerja merupakan topik yang menarik untuk diadakan penelitian lebih lanjut. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja adalah sebagai pertanda awal suatu komitmen organisasional dalam sebuah pergantian akuntan yang bekerja pada kantor akuntan publik, selain itu komitmen mendahului kepuasan kerja. Oleh karena itu penelitian yang menguji hubungan tingkat kepuasan kerja dalam meningkatkan komitmen organisasional merupakan satu topik yang menarik dan banyak kegunaannya dalam penelitian-penelitian dibidang akuntansi keperilakuan.

Dwi Cahyono dan Imam Ghozali (2002) meneliti tentang pengaruh jabatan, budaya organisasi dan konflik peran terhadap hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diciptakan dalam pengelolaan kantor akuntan publik akan

berdampak pada peningkatan komitmen organisasi dari suatu karyawan KAP nantinya akan meningkatkan kepuasan kerja.

Sri Trisnaningsih (2003) melakukan penelitian tentang pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja auditor dengan motivasi sebagai variabel intervening pada para auditor akuntan publik di Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

Kusumawardani (2004) melakukan penelitian tentang pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

Bambang Aryanto (2005) melakukan penelitian tentang pengaruh komitmen organisasional, komitmen profesional, terhadap kepuasan kerja akuntan publik, yang menyatakan adanya hubungan korelasi nyata secara statistik antara komitmen organisasional, komitmen profesional terhadap kepuasan kerja.

Nur Wening (2005) meneliti tentang pengaruh ketidakamanan kerja (*job insecurity*) sebagai dampak restrukturisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan intensi keluar survivor. Hasilnya menunjukkan bahwa menurunkan intensi turnover dapat dilakukan dengan menaikkan kepuasan kerja mereka sehingga menaikkan komitmen terhadap perusahaan.

Ninik Indriyanti (2006) meneliti tentang pengaruh komitmen organisasi dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor dengan motivasi sebagai variabel intervening. Hasilnya bahwa komitmen organisasi dan komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Sri Trisnaningsih (2003). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah responden dalam penelitian ini adalah semua level organisasi yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Surakarta, Yogyakarta dan Semarang yang terdaftar pada Direktori Ikatan Akuntan Indonesia Kompartemen Akuntan Publik 2003. Sedangkan dalam penelitian sebelumnya mengambil responden dari Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk mengambil judul: ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN PROFESIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas maka pokok permasalahannya adalah Apakah komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor?

### **C. Pembatasan Masalah**

Supaya penelitian ini lebih terarah dan jelas, maka peneliti mengambil responden semua level yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Surakarta, Yogyakarta dan Semarang yang terdaftar pada Direktori Ikatan Akuntan Indonesia kompartemen akuntan publik 2003.

### **D. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor.

### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

#### **1. Bagi peneliti**

Menambah wawasan dan pengetahuan yang sangat berharga dalam menganalisis persoalan-persoalan penerapan teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan praktik dunia nyata.

#### **2. Bagi Kantor Akuntan Publik**

Menambah pengetahuan bahwa dalam organisasi perlu adanya suatu komitmen yang menghasilkan kepuasan kerja.

### 3. Bagi penelitian sebelumnya

Penelitian ini sebagai bahan masukan dan sumber acuan bagi pembaca atau penelitian lain untuk menjadi perbandingan terhadap masalah-masalah yang sama sebagaimana terdapat dimuka.

## **F. Sistematika Penulisan**

Dalam pembahasan skripsi ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini memuat latar belakang, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini menguraikan tentang komitmen organisasional dan komitmen profesional, karakteristik akuntan publik sebagai suatu profesi, organisasi profesi akuntan, tipe akuntan, hierarki akuntan dalam kantor akuntan publik, kepuasan kerja: Arti penting kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, teori-teori kepuasan kerja, tinjauan penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini menguraikan jenis penelitian, populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, data dan sumber data, pengumpulan

data, definisi operasional variabel, teknik pengujian data dan teknik analisis data.

#### BAB IV DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan demografi akuntan publik di Surakarta, Yogyakarta, dan Semarang menguraikan hasil analisis data dan pembahasannya.

#### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini menguraikan kesimpulan yang diperoleh dari analisis data, keterbatasan penelitian, dan saran-saran dari penulis.